

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI UTAMA
(*CORE VALUES*) SUMBER DAYA MANUSIA BUMN
DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI
SUMATERA SELATAN, JAMBI DAN BENGKULU
(UID S2JB)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh :
MIMI ARMIRA
07011382126206**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI UTAMA
(*CORE VALUES*) SUMBER DAYA MANUSIA BUMN
DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI
SUMATERA SELATAN, JAMBI DAN BENGKULU
(UID S2JB)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**MIMI ARMIRA
NIM. 07011382126206**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 12 Desember 2024

Pembimbing

**Aulia Utami Putri S.IP., M.Si
NIP. 199508142019032020**



**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



**Dr. M Nur Rudiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI UTAMA (CORE VALUES)
SUMBER DAYA MANUSIA BUMN DI PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK DISTRIBUSI SUMATERA SELATAN, JAMBI
DAN BENGKULU (UID S2JB)**

SKRIPSI

Oleh :

MIMI ARMIRA

NIM. 07011382126206

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Pada Tanggal 20 Desember 2024**

Pembimbing :

1. Aulia Utami Putri, S.I.P., M.Si
NIP. 199508142019032020

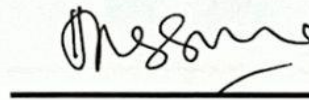


Penguji :

1. Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001



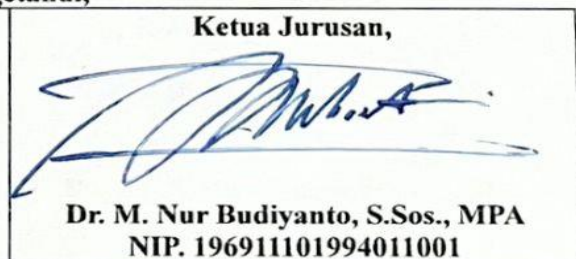
2. Dian Anggraini, S.IP, M.Si
NIP. 196211251989121001



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mimi Armira
NIM : 07011382126206
TTL : Palembang, 15 Januari 2003
Jurusan : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Implementasi Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia BUMN di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB)" ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Yang Membuat Pernyataan

Palembang, 10 Desember 2024



Mimi Armira

NIM. 07011382126206

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jika kamu mencari satu orang yang akan mengubah hidupmu, lihatlah di cermin.”

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.”

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :

1. Kedua orang tua saya, yang selalu support serta menjadi penyemangat saya sampai saat ini.
2. Adik saya, yang saya sayangi M. Arya Tegar Kumari yang selalu mendukung saya dalam pengerjaan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI.
4. Sahabat-sahabat terbaikku.
5. Seluruh teman saya yang pernah ada cerita dalam masa perkuliahan saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
6. Almamater kampus kebanggaan saya.

KATA PENGANTAR

Tak henti-hentinya ucapan syukur selalu dihaturkan kepada Allah SWT atas ridho, berkah, karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Sholawat beriringan salam selalu dilantunkan kepada baginda Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan kita. Skripsi yang berjudul **“Implementasi Nilai- Nilai Utama (*Core Values*) BUMN Di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB).”** Skripsi ini dibuat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Administrasi Publik” pada almamater kebanggaan di Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini menjadi salah satu bentuk proses hidup yang dijalani oleh penulis. Bukan hanya sekedar tulisan saja, namun tertuang kesulitan, kesedihan dan kebahagiaan yang dilewati hingga saat ini. Namun, banyak pihak yang senantiasa terlibat untuk mengulurkan tangan, memberikan bantuan, motivasi serta dorongan kepada penulis agar tetap berdiri dan berjuang dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini, izinkan penulis untuk menyampaikan sebuah ungkapan kata atas rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, Ibu dan Ayah serta adik penulis yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Alfitri, M.SI selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Hoirun Nisyak, S. Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II Bidang Keuangan Dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Andries Lionardo, M. Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.

9. Bapak Junaidi, S.IP.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang tak henti-hentinya memberikan dorongan dan arahan terkait akademik penulis.
10. Mbak Aulia Utami Putri S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing Magang sekaligus Dosen Pembimbing untuk Skripsi ini yang telah meluangkan waktu, ilmu, pikiran, tenaga, kritik dan saran serta motivasi yang berharga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Publik serta Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
12. Kepada pegawai PT PLN UID S2JB terkhusus divisi Komunikasi dan TJSL selaku informan penulis yang telah bersedia meluangkan waktu, ilmu dan pengalaman berharga kepada penulis.
13. Mbak Adesty selaku admin jurusan Administrasi Publik kampus Palembang yang selalu membantu penulis dalam pengadministrasian kampus.
14. Sahabat-sahabat penulis yaitu Lutfiah Talitha, Nabila Shalsabila, dan Aura Putri yang telah memberikan bantuan dalam porsinya masing-masing dan selalu bersedia memberikan bahu dan pasang telinga untuk selalu mendengarkan.
15. Teman – teman penulis yaitu Blackmarket dan Beastgang yang sudah penulis anggap seperti keluarga sendiri .
16. Kepada keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah bersedia memberikan tenaga, dukungan secara moril maupun materil kepada penulis.
17. Teman – teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik Tahun 2021.
18. Organisasi yang menemani proses penulis dalam menjalani kehidupan perkuliahan baik itu tangis, kecewa hingga tawa bersama HIMAFISIPAL dan PASA.


Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, bukan hanya sebatas pembuktian mendapatkan sebuah gelar belaka. Namun, penulis sangat memerlukan sebuah kritik dan saran yang membangun penulis untuk memperbaiki Skripsi ini. Akhir kata penulis ingin menyampaikan ucapan maaf atas semua kekurangan baik dari segi penulisan maupun ilmu yang dituangkan didalam Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap insan yang membacanya.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui cara implementasi nilai-nilai utama *core values* sumber daya manusia BUMN di PT PLN (Persero) UID S2JB. *Core values* yang diidentifikasi sebagai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) merupakan dasar yang penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berintegritas. Metodologi penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori implementasi Ripley and Franklin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *core values* AKHLAK telah memberikan dampak positif terhadap budaya organisasi, produktivitas dan perilaku karyawan. Namun, tentunya masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan kembali yaitu kesadaran, pemahaman dan komitmen individu pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Core Values AKHLAK, Implementasi

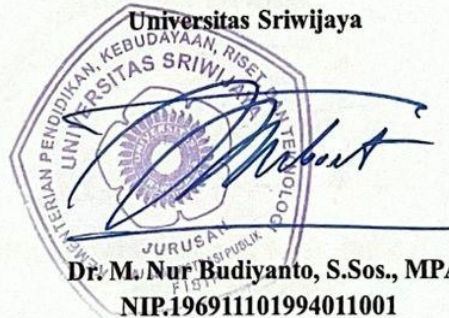
Pembimbing



Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si
NIP.199508142019032020

Palembang, 12 Desember 2024
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and understand the implementation of the core human resource values of BUMN at PT PLN (Persero) UID S2JB. These core values, identified as AKHLAK (Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative), serve as a fundamental basis for fostering a productive and integrity-driven work culture. This study employs a descriptive qualitative research methodology, utilizing both primary and secondary data sources. Data collection methods include observation, interviews, and documentation. The researcher applies Ripley and Franklin's implementation theory in this study. The findings reveal that the implementation of AKHLAK core values has positively impacted organizational culture, productivity, and employee behavior. However, there are areas that require further improvement, such as awareness, understanding, and individual employee commitment.

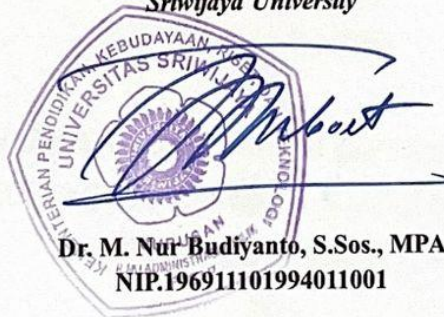
Keywords : AKHLAK Core Values, Implementation, Organizational Culture

Advisor



Aulia Utami Putri, S.IP., M.Si
NIP.199508142019032020

Palembang, 12 December 2024
Head Of Public Administration Departement
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP.196911101994011001

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.2 Implementasi Kebijakan	7
2.2.1 Teori Implementasi Kebijakan	7
2.2.2 Model Implementasi Kebijakan	9
2.3 <i>Core Values</i> AKHLAK BUMN	11
2.3.1 Pengertian <i>Core Values</i> AKHLAK	11
2.3.2 Maksud, Tujuan dan Ruang lingkup <i>Core Values</i> AKHLAK.....	12
2.3.3 Nilai – Nilai <i>Core Values</i> AKHLAK.....	12
2.4 Teori Yang Digunakan	21
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Berpikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Definisi Konsep	36

3.3 Fokus Penelitian	37
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	37
3.5 Informan Penelitian	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	39
3.8 Teknik Keabsahan Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Profil Instansi.....	45
4.1.1 Visi Dan Misi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu.	46
4.1.2 Letak Geografis PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu.	47
4.1.3 Tujuan	48
4.1.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu.	48
4.2 Deskripsi Informan	57
4.3 Hasil Penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu	58
4.3.1 Tingkat Kepatuhan	58
4.3.2 Lancarnya Pelaksanaan Rutinitas Fungsi.....	65
4.3.3 Terwujudnya Rutinitas Kinerja dan Dampak	73
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2. Fokus Penelitian	37
Tabel 3. Wilayah Kerja PLN Unit Induk Distribusi S2JB.....	45
Tabel 4. Deskripsi Informan	57
Tabel 5. Tabel Matriks	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo BUMN AKHLAK.....	2
Gambar 2. Penjelasan Nilai-Nilai AKHLAK BUMN.....	3
Gambar 3. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4. Teknik Analisis Data Miles & Huberman	40
Gambar 5. Letak Geografis PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu	47
Gambar 6. Arah Pengembangan PT PLN (Persero) UID S2JB	48
Gambar 7. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UID S2JB	48
Gambar 8. <i>Practical Behavior</i> AKHLAK PT PLN (Persero).....	66
Gambar 9. Kegiatan <i>Code Of Conduct</i> (COC) di PT PLN (Persero) UID SJB	67
Gambar 10. <i>Website Whistle Blowing System</i> PT PLN (Persero)	69

DAFTAR SINGKATAN

PLN	: Perusahaan Listrik Negara
UP	: Unit Pelaksana
ULP	: Unit Layanan Pelanggan
UIW	: Unit Induk Wilayah
AKHLAK	: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif
SDM	: Sumber Daya Manusia
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
SE	: Surat Edaran
PERDIR	: Peraturan Direktur
RJP	: Rencana Jangka Panjang
RKA	: Rencana Kerja dan Anggaran
UID S2JB	: Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu
SMAP	: Sistem Manajemen Anti Penyuapan
COC	: <i>Code Of Conduct</i>
WBS	: <i>Whistle Blowing System</i>
COS	: <i>Compline Online System</i>
SARA	: Suku , Agama, Ras, Antargolongan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, perusahaan menghadapi banyak tantangan untuk tetap kompetitif di pasar global. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu penyokong utama perekonomian Indonesia, mempunyai peran penting dalam mendukung pertumbuhan dan pembangunan perekonomian negara. BUMN pastinya mempunyai tujuan yang harus dicapai bersama. Tujuan tersebut bisa dicapai apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa memberikan kontribusi terbaiknya. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh adanya budaya organisasi yang positif karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang sudah ada untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki peran penting dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sebagai salah satu negara berkembang, Indonesia tidak dapat maju tanpa usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan penting dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan seiring kemajuan zaman, persaingan di dunia bisnis semakin kompetitif mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Budaya perusahaan berperan penting dalam berbagai aspek, seperti produktivitas, kepuasan karyawan, pertumbuhan, dan kesuksesan jangka panjang. Badan usaha milik negara (BUMN) telah menetapkan budaya organisasi yang wajib diimplementasikan oleh seluruh insan di perusahaannya. Budaya ini dikenal sebagai nilai-nilai utama (*core values*), yaitu prinsip atau keyakinan yang menjadi landasan etika dan perilaku organisasi. Nilai-nilai utama (*core values*) ini berperan penting dalam membangun budaya yang kuat dan berkelanjutan. Filosofi nilai-nilai ini mencerminkan karakter, serta tujuan organisasi kepada para pegawainya

Pada tahun 2020, Menteri Badan Usaha Milik Negara, Erick Thohir, memulai upaya transformasi baik dalam Kementerian maupun di BUMN. Berdasarkan Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/07/2020, BUMN, telah mengalami transformasi besar dalam bidang sumber daya manusia, menjadi salah satu pemasuk terbesar dalam perekonomian nasional Indonesia. Perubahan ini mencakup penerapan nilai-nilai utama (*core values*) yang dikenal sebagai budaya perusahaan baru BUMN. Setiap perusahaan BUMN harus menerapkan nilai-nilai utama (*core values*), yang disebut AKHLAK, yang berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ini penting untuk memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan visi dan misi serta mendukung tujuan perusahaan.

Gambar 1. Logo BUMN AKHLAK



Sumber : PLN Enjiniring

Salah satu anak perusahaan BUMN yang menerapkan nilai-nilai utama sumber daya manusia AKHLAK adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB). Pernah mendapatkan penghargaan dalam kategori *Outstanding Social Engagement & Corporate Action* pada acara CNN Indonesia Awards tahun 2024. Penghargaan yang diraih tidak lepas dari penerapan nilai AKHLAK yang dilakukan oleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB). Suatu keberhasilan yang telah dicapai oleh suatu perusahaan yang baik tidak lepas dari peran karyawan di dalam perusahaan tersebut. Karyawan memegang peran penting dalam mencapai tujuan dan memastikan kelangsungan perusahaan. Ketika kinerja dan perilaku karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan cenderung meningkat, sedangkan jika perilaku

dan kinerja karyawan tidak bagus maka tingkat keberhasilan perusahaan juga akan menurun.

Tujuan penerapan nilai-nilai inti AKHLAK adalah untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia di PT PLN (Persero) UID S2JB dapat menerapkan dan menginternalisasikan nilai-nilai inti SDM BUMN secara efektif, konsisten dan konsekuen. Hal ini diharapkan mampu menciptakan perilaku kerja sehari-hari yang mencerminkan budaya organisasi perusahaan BUMN sesuai dengan nilai-nilai AKHLAK tersebut.

Gambar 2. Penjelasan Nilai-Nilai AKHLAK BUMN

Core Values	Definisi	Panduan Perilaku	
Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> Memenuhi janji dan komitmen Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika 	Critical Few Behaviour (CFB) 1
Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Membantu orang lain belajar Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik 	Critical Few Behaviour (CFB) 5
Harmonis	Saling peduli dan menghargai perbedaan	<ul style="list-style-type: none"> Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Suka menolong orang lain Membangun lingkungan kerja yang kondusif 	
Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara	<ul style="list-style-type: none"> Menjaga nama baik sesama karyawan, Pimpinan, BUMN dan Negara Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar Patuh kepada Pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika 	
Adaptif	Terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan	<ul style="list-style-type: none"> Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi Bertindak proaktif 	Critical Few Behaviour (CFB) 3 Critical Few Behaviour (CFB) 2
Kolaboratif	Membangun kerja sama yang sinergis	<ul style="list-style-type: none"> Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi Terbuka untuk bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Mengerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama 	Critical Few Behaviour (CFB) 4

Sumber : Data Sekunder PT PLN (Persero) UID S2JB

Dalam mengimplementasikan Nilai-Nilai Utama (*core values*) atau budaya organisasi yang ada di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB) bukan hanya kewajiban dari Kementerian BUMN, tetapi ini juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi operasional perusahaan. Nilai utama ini bertujuan menciptakan budaya kerja yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel, sehingga PT PLN UID S2JB (Persero) dapat menghadapi tantangan global dan memenuhi harapan publik terhadap layanan listrik yang terpercaya dan konsisten.

Dalam praktiknya, penerapan Nilai-Nilai Utama AKHLAK menuntut seluruh sumber daya manusia BUMN, termasuk dari Direksi, Dewan komisaris/ Dewan pengawas, Manajemen/ pegawai, dan karyawan/pekerja di lingkungan BUMN untuk berkomitmen terhadap Nilai-Nilai Utama (*core values*) yang telah ditetapkan. Hal ini

termasuk untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan terus-menerus dan penegakan disiplin yang ketat. Namun berdasarkan temuan penelitian awal melalui wawancara dengan karyawan PT. PLN (Persero) UID S2JB dan observasi langsung selama melaksanakan magang Empat bulan , penulis menemukan bahwa masih ada beberapa permasalahan pada penerapan nilai-nilai AKHLAK di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB).

Masih ada beberapa karyawan PT PLN (Persero) UID S2JB yang kurang disiplin saat jam masuk kerja, terlambat tiba di kantor pada pagi hari yang mengakibatkan terlambatnya pekerjaan dimulai dan masih ada beberapa karyawan saat jam kerja berlangsung tetapi tidak berada di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu nilai AKHLAK yaitu Amanah terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan belum diterapkan secara maksimal oleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB).

Adapun nilai AKHLAK yang lain yaitu Kompeten, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB) masih ada beberapa karyawan yang berumur 50 tahun keatas yang mulai memiliki keterbatasan, sering mengalami hambatan ketika dihadapkan dengan kondisi yang mengharuskan karyawan belajar sesuatu hal yang baru. Seperti belajar mengenai aplikasi baru atau inovasi baru yang baru dikeluarkan oleh PT PLN (Persero).

Suatu keharmonisan di lingkungan kerja perlu terwujud ketika setiap karyawan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang sama. Namun penerapan nilai ketiga dari AKHLAK yaitu Harmonis di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB) belum maksimal karena masih terjadi selisih pemahaman antar sesama karyawan, sementara yang terjadi di lapangan berdasarkan pengamatan penulis masih ada karyawan yang belum menunjukkan apresiasi terhadap mahasiswa yang magang di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB).

Sementara untuk nilai Loyal, berdasarkan hasil wawancara karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB), perubahan pimpinan dalam perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Gaya kepemimpinan serta pola komunikasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan.

Nilai Adaptif dari AKHLAK menuntut setiap karyawan untuk terus berinovasi dan melakukan peningkatan seiring dengan kemajuan teknologi. Sementara yang terjadi di lapangan masih ada beberapa karyawan yang di era digitalisasi seperti sekarang ini kurang pemahaman tentang teknologi dengan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB), untuk nilai terakhir dari AKHLAK yaitu Kolaboratif belum bisa tercipta dengan optimal. Hal tersebut dikarenakan masih ada beberapa atasan yang masih kurang melibatkan beberapa bawahannya untuk berkontribusi dalam suatu tugas untuk tujuan perusahaan. Masalah-masalah dalam penerapan nilai AKHLAK, menyebabkan target perusahaan yang ditetapkan menjadi tidak stabil dan kurang konsisten.

Penerapan yang baik dari Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Menurut (Mustika Sari, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang baik akan menghasilkan karyawan yang lebih bersemangat, terarah, disiplin, dan bertanggung jawab. Selain itu, terciptanya hubungan yang baik dengan atasan dan sesama karyawan, serta meningkatkan kepercayaan dan loyalitas dari mitra, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana implementasi nilai-nilai utama (*core values*) sumber daya manusia BUMN AKHLAK di PT PLN (Persero) UID S2JB berbentuk skripsi yang berjudul “Implementasi Nilai- Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia BUMN Di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB).” Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia BUMN AKHLAK.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah: “Bagaimana Implementasi Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya

Manusia BUMN di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB)?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :
“Untuk mengetahui Implementasi Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia BUMN di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu (UID S2JB)”

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) pada instansi, khususnya pada BUMN.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan ide-ide baru tentang bagaimana menerapkan nilai-nilai utama (*core values*) sumber daya manusia, khususnya untuk instansi BUMN yaitu PT PLN (Persero) UID S2JB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, S. (2014). *Analisis Kebijakan (Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik)*. PT. Bumi Aksara.
- Agustino, L. (2006). *Dasar-dasar Kebijaksanaan Publik*. CV. Alfabeta.
- Akib, H., & Tarigan, A. (2008). Artikulasi konsep implementasi kebijakan: Perspektif, model dan kriteria pengukurannya. *Jurnal Baca Agustus*, 1.
- Alfatih, A. (2010). *Implementasi Kebijakan Dan Pemberdayaan Masyarakat. Tahun, 2010*. UNPAD PRESS.
- Ali, M., & Asrori, M. (2004). *Psikologi Remaja perkembangan peserta didik*. . PT. Bumi Aksara.
- Andersen, T. J., & Nielsen, B. B. (2009). Adaptive strategy making: The effects of emergent and intended strategy modes. *European Management Review*, 6(2).
- Arnanda, G., Reviandani, O., Studi Administrasi Publik, P., & Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, F. (2024). SJIAS Implementasi Budaya Kerja Core Value BerAKHLAK pada Aparatur Sipil Negara. In *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial* (Vol. 13). <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas>
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desaa. *Kinerja Perangkat Desa*, 5(1). <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1>
- Fadla, Z., Yusran, R., Alhadi, Z., & Sasmita, S. (2023). *Penerapan Nilai-Nilai Dasar ASN BerAKHLAK Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mandailing Natal*.
- Hackman J.R, & Oldham G.R. (2017). Motivation Through the Design of Work : a Test of Theory Organizational Behav. & Human Perf. . *Journal of Applied Psychology*, 16.
- Harmaily, B. (2019). Analysis of the effect of competence, integrity and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intermediary variable. *Journal of Management and Business*, 53(9).
- Haryoko, Sapto. , B. & A. Fajar. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. UNM.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Helminatus Sofiyana, D., Alfin, N., Aini, K., Musfiroh, L., Islam, U., Kiai, N., Achmad, H., & Jember, S. (2024). Implementasi Core Value Akhlak Sebagai Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sinergi Gula

- Nusantara Unit Pg Glenmore Implementation Of Moral Core Values As A Strategy To Increase Employee Work Productivity At Pt Sinergi Gula Nusantara Unit Pg Glenmore. *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2).*
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 1(1).*
- Hoerudin, I. (2019). Pengaruh Penerapan Ethic (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus) Pegawai Bank Syariah Mandiri Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Nasabah Bank Syariah Mandiri Kota Bogor). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah, 5(1).*
- Larasati, A. A., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. C. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 2(6).*
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis, 2(1).*
- Miles, M. B. H. A. M. dan S. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook.* UI-Press. Sage Publications.
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management.* Ghalia Indonesia.
- Mustika Sari, D. (2021). *Implementasi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Purwokerto.* 90.
- Mutiara Sinera, P., Rahma Ariani, D., Lolita Sari, F., Khoirul Anwar, M., & Gultom, A. (2022). Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia Strategi Pengembangan Core Values “Akhlak” Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (Pt Pertani (Persero) Dan Pt Sang Syang Seri (PERSERO)). *JPMI, 1(3).*
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(2).* <https://jdih.bumn.go.id/peraturan/SE-7-MBU-07-2020>
- Natasia R. (2014). *Implementasi Kebijakan Publik: Teori dan Praktik.* Graha Ilmu.
- Piórkowska, K. (2016). Behavioural strategy: Adaptability context. *Management, 1.*
- Pratama, A. E. (2013). *Sistem Informasi dan Implementasinya.* Informatika Bandung Dewanto.
- Rafli, M., Fahmi, I., Sriyanto, D., & Safrin, F. A. (2024). *Implementation of State-Owned Enterprise Organizational Culture “Akhlak” in Improving Employee Performance at PT. Surveyor Indonesia (Persero) Medan Branch.*

- Reichheld, F. F. (1990). Zero Defections: Quality Comes to Services. *Harvard Business Review*.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & n Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi* (Kedua belas). Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari Indi Widya, I. I. (2023). Implementasi Budaya Perusahaan Berbasis Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi Vol 15 (No 2) 167 - 182*.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3).
- Singarimbun, M. dan S. E. (2008). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Sjafjudin, A. A. (2023). *Efektivitas Core Value Berakhlak Dalam Meningkatkan Kepribadian Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjar)*. 3(4), 184–198. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.875>
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Urnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3).
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV : Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta, 28(1), 12.
- Sujianto. (2008). *Implementasi Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Praktik)*. . Alaf Riau.
- Tahir. (2014). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Alvabeta.
- Tanjung, H., & Devi, A. (2013). *Metodologi penelitian ekonomi Islam*. Gramata Pub.

- Wahab, A. S. (2006). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1).
- Widiyanti, E. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Winarno, B. (2007). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses* (Edisi Revisi). Penerbit Media Pressindo. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282268679755392.bib?lang=en>
- Winarno, B. (2014). *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. CAPS.
- Wisnu, M., Aditama, W., Sriyanto, D., Marpaung, N., Studi, P., Bisnis, A., & Artikel, S. (2023). *Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management Implementasi Corporate Culture "Akhlak" Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19(Studi Pada Pt Jasa Marga Belmera) Info Artikel Abstract*. 1(1), 126–136. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging>
- Zuhdi Saragih, Puji Lestari, & Jamalullail. (2024). Akhlak Culture Organization Communication Toll Road Construction Company (Study At Pt Jasa Marga (Persero) TBK). *International Journal of Social Science*, 3(5), 611–622. <https://doi.org/10.53625/ijss.v3i5.7429>